Omgevingsdienst Zuid-Holland Zuid

BLAD GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING

Nr. 169

9 juli

2015

Officiële uitgave van gemeenschappelijke regeling
Omgevingsdienst Zuid-Holland Zuid.

Regeling melding vermoeden misstand Drechtsteden / Zuid Holland Zuid 2015

Het dagelijks bestuur van de gemeenschappelijke regeling Omgevingsdienst Zuid-Holland Zuid,

Gelet op:

- Artikel 160 Gemeentewet;
- Artikel 125 quinquies, lid 2 van de Ambtenarenwet;
- Artikel 15:1a CAR-UWO;
- De nota Integriteitsbeleid en de Gedragscode Drechtsteden/Zuid-Holland Zuid oktober 2015;
- Artikel 8 lid 4 van "Regeling Netwerk Georganiseerd Overleg Drechtsteden" en
- Artikel 4 lid 2 van "Overeenkomst tot vaststelling van een uniforme rechtspositieregeling voor de gemeenschappelijke regeling Drechtsteden, mede ten behoeve van de gemeenten Alblasserdam, Dordrecht, Hendrik Ido Ambacht, Papendrecht, Sliedrecht, Zwijndrecht en de gemeenschappelijke regelingen, Dienst Gezondheid en Jeugd Zuid-Holland Zuid en Omgevingsdienst Zuid-Holland Zuid.

Gezien de instemming van de medezeggenschap d.t.v. het Netwerk van Ondernemingsraden Drechtsteden d.d 12 maart 2015.

Besluit:

Vast te stellen de hierna volgende:

Regeling melden vermoeden misstand Drechtsteden / Zuid-Holland Zuid

Hoofdstuk I ALGEMEEN

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

a. werkgever:

1. voor de medewerkers van de gemeenten Alblasserdam, Dordrecht, Hendrik-Ido-Ambacht, Papendrecht, Sliedrecht en Zwijndrecht: het college van burgemeester en wethouders van de desbetreffende gemeente;

2. Voor het griffiepersoneel werkzaam bij één van de bovengenoemde gemeenten: de gemeenteraad;

3. voor de medewerkers van de Gemeenschappelijke regeling Drechtsteden, de gemeenschappelijke regeling Dienst Gezondheid & Jeugd Zuid-Holland Zuid en de Gemeenschappelijke regeling Omgevingsdienst Zuid-Holland Zuid: het dagelijks bestuur van de desbetreffende gemeenschappelijke regeling.

b. medewerker: degene die bij een van de werkgevers in het netwerk [voetnoot: met het netwerk worden de organisaties bedoeld: de gemeenten Alblasserdam, Dordrecht, Hendrik Ido Ambacht, Papendrecht, Sliedrecht en Zwijndrecht en de gemeenschappelijke regelingen Drechtsteden, Dienst Gezondheid & Jeugd Zuid-Holland Zuid en de Omgevingsdienst Zuid-Holland Zuid] onder welke titel en hoedanigheid ook, werkzaam is (geweest) of werkzaamheden (heeft) verricht.

c. contactpersoon integriteit: de door de werkgever aangewezen persoon, die a. als (eerste) aanspreekpunt fungeert voor medewerkers die vermoeden hebben van een misstand; b. voor de medewerkers, die dilemma's rondom vermoeden misstanden hebben als sparringpartner fungeert, hen begeleidt en adviseert.

d. vermoeden van een misstand: een vermoeden van: a. schending van wettelijke voorschriften of beleidsregels; b. een gevaar voor de gezondheid, de veiligheid of het milieu; c. een onbehoorlijke wijze van functioneren die een gevaar vormt voor het goed functioneren van de openbare dienst;

e. melder: de medewerker die een vermoeden van een misstand meldt overeenkomstig hoofdstuk 2 van deze regeling;

f. melding: het zich wenden tot de Contactpersoon Integriteit in verband met de melding vermoeden van een misstand door de melder;

g. extern meldpunt: Onderzoeksraad Integriteit Overheid (OIO).

Artikel 2 Bescherming van de melder

1. Een ieder die betrokken is bij de behandeling van een melding maakt de identiteit van de melder niet bekend zonder zijn instemming

2. De medewerker zal als gevolg van de melding van een vermoeden van een misstand geen nadelige gevolgen ondervinden voor zijn rechtspositie. Onder nadelige gevolgen worden in ieder geval verstaan:

a. het verlenen van ongevraagd ontslag;
b. het niet verlengen van een aanstelling voor bepaalde tijd;
c. het niet omzetten van een aanstelling voor bepaalde tijd in een vaste aanstelling;
d. de opgelegde benoeming in een andere functie;
e. het treffen van disciplinaire maatregelen;
f. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of toekenning van vergoedingen;
g. het onthouden van promotiekansen;
h. het afwijzen van een verlofaanvraag

Voor zover dit redelijkerwijs verband houdt met de door de melder gedane melding van een vermoeden van een misstand.

3. De werkgever draagt er zorg voor dat de melder ook anderszins bij de uitoefening van zijn functie geen nadelige gevolgen van de melding ondervindt.

4. Het bepaalde in lid 2 en 3 van dit artikel geldt ook voor de medewerker die te goeder trouw een vermoeden van een misstand in een andere organisatie dan die van de organisatie waar hij werkzaam is, volgens de in die organisatie geldende regels, bij die organisatie heeft gemeld. De bescherming geldt alleen als de medewerker:

a. uit hoofde van zijn functie met die andere organisatie samenwerkt of heeft samengewerkt;
b. uit hoofde van zijn functie kennis heeft verkregen van de vermoede misstand;
c. het vermoeden van de misstand tijdig bij zijn leidinggevende heeft gemeld;
d. zich heeft gehouden aan de afspraken die ter zake van deze melding met hem of haar zijn gemaakt door de werkgever.

5. De melder heeft recht op juridische bijstand wanneer hij als gevolg van het te goede trouw melden van een vermoeden van een misstand nadelige gevolgen ondervindt in zijn rechtspositie, tijdens en/of na het volgen van deze regeling. Deze juridische bijstand wordt gefinancierd door de organisatie waar hij werkzaam is.

Artikel 3 De contactpersoon integriteit

1. De werkgever wijst een of meer contactpersonen integriteit aan. De gemeenteraden kunnen er voor kiezen de contactpersoon van de desbetreffende gemeente aan te wijzen ten behoeve van de griffiemedewerkers.

2. De contactpersoon integriteit heeft tot taak:

a. het geven van informatie en advies aan een melder, die hem/haar raadpleegt over een vermoeden van misstand, dan wel over een dilemma op het terrein van integriteit;

b. het op verzoek van een melder van een vermoede misstand begeleiden van deze melder bij het doorlopen van de procedure teneinde deze melding goed af te wikkelen;

c. het indien nodig en mogelijk verlenen van nazorg aan een melder, die een integriteitcasus heeft gemeld. De contactpersoon integriteit kan betrokkene verwijzen naar interne of externe deskundigen;

d. het gevraagd en ongevraagd adviseren van de werkgever over integriteit.

3. De contactpersoon integriteit heeft een geheimhoudingsplicht. Indien de contactpersoon integriteit echter op de hoogte wordt gebracht van misdrijven waarvoor op grond van artikel 160 en 162 Wetboek

van Strafvordering een aangifteplicht bestaat, is hij ingevolge deze artikelen verplicht het misdrijf te melden.

4. De geheimhoudingsplicht eindigt niet bij het beëindigen van de functie van contactpersoon integriteit.

5. De contactpersoon integriteit geniet bescherming overeenkomstig het bepaalde in artikel 2, tweede tot en met het vijfde lid, tegen benadeling van zijn/haar rechtspositie als gevolg van de hem/haar bij deze regeling toebedeelde taken.

6. De contactpersoon integriteit maakt jaarlijks een geanonimiseerd verslag van de aard en de omvang van het aantal interne meldingen. Dit verslag wordt aan de werkgever en de Ondernemingsraad gestuurd en openbaar gemaakt.

Artikel 4 Het externe meldpunt

1. De werkgever wijst als extern meldpunt aan de Onderzoeksraad Integriteit Overheid.

2. De Onderzoeksraad Integriteit Overheid heeft tot taak een door de melder gemeld vermoeden van een misstand te onderzoeken en de werkgever daarover te adviseren.

Hoofdstuk II INTERNE MELDINGSPROCEDURE

Artikel 5 Melding

1. De medewerker doet een melding bij zijn leidinggevende - de naast hogere leidinggevende als de melding de direct leidinggevende betreft - , bij de contactpersoon integriteit of, indien daartoe aanleiding bestaat, rechtstreeks bij het externe meldpunt.

2. Een melding laat de wettelijke verplichting tot het doen van aangifte van een strafbaar feit onverlet.

Artikel 6 Melding door een ex-medewerker

De ex-medewerker die een vermoeden van een misstand wil melden doet dit binnen een periode van twaalf maanden na zijn ontslag of beëindiging van zijn werkzaamheden bij de werkgever. Hij/zij kan alleen een melding van een vermoeden van een misstand doen als hij/zij in de hoedanigheid van medewerker kennis heeft gekregen van het vermoeden.

Artikel 7 Informeren van de werkgever

De leidinggevende of de contactpersoon integriteit bij wie een melding is gedaan draagt er zorg voor dat de werkgever op de hoogte wordt gesteld van de melding en van de datum waarop de melding ontvangen is.

Artikel 8 Ontvangstbevestiging door de werkgever

1. De werkgever zendt aan de melder of de contactpersoon integriteit bij wie het vermoeden van een misstand is gemeld een ontvangstbevestiging. In het laatste geval stuurt de contactpersoon integriteit de ontvangstbevestiging door aan de melder. De ontvangstbevestiging bevat het gemelde vermoeden van een misstand en de datum waarop de melder het vermoeden heeft gemeld.

2. De werkgever informeert de persoon of personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij daardoor het onderzoeksbelang kan worden geschaad.

3. De werkgever zorgt ervoor dat de identiteit van de melder die overeenkomstig het bepaalde in artikel 5 of 6 een melding heeft gedaan, niet verder bekend wordt dan noodzakelijk is voor de behandeling van de melding.

Artikel 9 Onderzoek door de werkgever

1. De werkgever stelt na ontvangst van de melding onverwijld een onderzoek in.

2. Het onderzoek wordt niet verricht door een persoon die mogelijk betrokken is of is geweest bij de vermoede misstand.

3. De werkgever kan een deskundige raadplegen.

Artikel 10 Standpunt en kennisgeving door de werkgever

1. De werkgever stelt de melder of de contactpersoon integriteit bij wie de melding is gedaan binnen tien weken na ontvangst van de melding schriftelijk op de hoogte van zijn standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand.

2. Indien niet binnen tien weken een standpunt kan worden gegeven worden de melder of de contactpersoon integriteit bij wie de melding is gedaan voordat deze termijn is verstreken daarvan door middel van een kennisgeving schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte gesteld. De werkgever kan het advies met ten hoogste vier weken verdagen.

Hoofdstuk III EXTERNE MELDINGSPROCEDURE

Artikel 11 Melding bij het externe meldpunt

1. De melder kan zijn/haar vermoeden van een misstand binnen redelijke termijn melden bij het externe meldpunt, indien: a. hij/zij het niet eens is met het standpunt bedoeld in artikel 10; b. hij/zij geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijnen bedoeld in artikel 10;

2. Indien zwaarwegende belangen de toepassing van de interne meldingsprocedure in de weg staan, kan de melder het vermoeden van een misstand rechtstreeks melden bij het externe meldpunt.

3. De melding bij het externe meldpunt bevat ten minste:

a. naam en adres van de melder;
b. de organisatie waar de betrokkene werkzaam is of is geweest;
c. de organisatie waarop de melding betrekking heeft;
d. de omschrijving van de misstand die wordt vermoed;
e. de reden van melding aan het externe meldpunt.

Artikel 12 Ontvangstbevestiging

1. Het externe meldpunt bevestigt de ontvangst van een melding van een vermoeden van een misstand aan de melder.

2. Het externe meldpunt draagt er zorg voor dat de werkgever op de hoogte wordt gesteld van de melding bij het meldpunt.

3. Het externe meldpunt informeert de persoon of personen op wie een melding betrekking heeft over de melding bij het externe meldpunt, tenzij het onderzoeksbelang hierdoor kan worden geschaad.

Artikel 13 Niet ontvankelijkheid

1. Het externe meldpunt verklaart de melding niet ontvankelijk indien:

a. er geen sprake is van een misstand of van een misstand van voldoende gewicht;
b. de medewerker niet aantoont dat hij/zij het vermoeden eerst intern aan de orde heeft gesteld volgens deze regeling, tenzij zwaarwegende belangen toepassing van de interne procedure in de weg staan;
c. de medewerker het vermoeden intern aan de orde heeft gesteld volgens deze regeling, maar de termijn waarbinnen de werkgever een inhoudelijk standpunt omtrent het vermoeden van een misstand dient te geven, nog niet verstreken is;
d. geen sprake is van een medewerker zoals bedoeld in deze regeling;
e. de melding niet binnen redelijke termijn is ontvangen nadat de medewerker op de hoogte is gesteld van het standpunt van de werkgever.

2. Indien de melding niet ontvankelijk is, stelt het externe meldpunt de melder of contactpersoon integriteit en de werkgever hiervan binnen vier weken op de hoogte.

Artikel 14 Onderzoek door het externe meldpunt

1. Wanneer de melding ontvankelijk is, kan het meldpunt indien dit voor de uitoefening van zijn taak noodzakelijk is een onderzoek instellen.

2. Ten behoeve van het onderzoek genoemd in het eerste lid is het externe meldpunt gerechtigd bij de werkgever alle inlichtingen in te winnen die het voor de vorming van zijn advies nodig acht. De werkgever verschaft het externe meldpunt alle inlichtingen.

3. Het externe meldpunt kan een deskundige raadplegen.

4. Wanneer de inhoud van bepaalde door de werkgever verstrekte informatie vanwege het vertrouwelijke karakter uitsluitend ter kennisneming van het externe meldpunt dient te blijven, wordt dit aan het externe meldpunt meegedeeld. Het externe meldpunt beveiligt informatie met een vertrouwelijk karakter tegen kennisneming door onbevoegden.

Artikel 15 Advies en kennisgeving door het externe meldpunt

1. Het externe meldpunt legt binnen acht weken na ontvangst van de melding zijn bevindingen neer in een advies aan de werkgever. Het externe meldpunt zendt een afschrift van het advies aan de melder of de contactpersoon integriteit bij wie de melding is gedaan.

2. Indien niet binnen acht weken een advies kan worden gegeven worden de melder of de contactpersoon integriteit bij wie de melding is gedaan alsmede de werkgever voordat deze termijn is verstreken daarvan door middel van een kennisgeving schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte gesteld. Het externe meldpunt kan het advies met ten hoogste vier weken verdagen.

3. Het advies wordt, in geanonimiseerde vorm en met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van de aan het externe meldpunt verstrekte informatie en de ter zake geldende wettelijke bepalingen, door het externe meldpunt openbaar gemaakt op een wijze die het externe meldpunt geëigend acht, tenzij zwaarwegende belangen zich hiertegen verzetten.

4. Het externe meldpunt maakt zijn advies niet openbaar voordat het standpunt van de werkgever, bedoeld in artikel 16 van deze regeling, is ontvangen, of er twee weken zijn verstreken sinds het advies is gegeven.

Artikel 16 Standpunt bevoegd gezag naar aanleiding van het advies van het externe meldpunt

1. De werkgever stelt binnen twee weken na ontvangst van het advies het externe meldpunt schriftelijk op de hoogte van zijn standpunt en de eventuele consequenties die het daaraan verbindt.

2. Het externe meldpunt zal het standpunt van de werkgever aan de melder doen toekomen.

3. Een van het advies afwijkend standpunt wordt gemotiveerd.

Artikel 17 Jaarverslag

1. Jaarlijks wordt door het externe meldpunt een verslag opgemaakt.

2. In dat verslag wordt in geanonimiseerde zin en met inachtneming van de ter zake wettelijke bepalingen gemeld:

a. het aantal en de aard van de meldingen van een vermoeden van een misstand;
b. het aantal meldingen dat niet heeft geleid tot een onderzoek;
c. het aantal onderzoeken dat het externe meldpunt heeft verricht;
d. het aantal adviezen en de aard van de adviezen dat het externe meldpunt heeft uitgebracht.

3. Dit jaarverslag wordt aan de werkgever en de Ondernemingsraad gestuurd en openbaar gemaakt.

Hoofdstuk IV Slotbepalingen

Artikel 18 Intrekking en Inwerkingtreding

1. De regeling Klokkenluiders van de Drechtsteden wordt ingetrokken
2. Deze regeling treedt in werking na bekendmaking en werkt terug tot en met 1 mei 2015.
3. Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling melding vermoeden misstand Drechtsteden Zuid-Holland Zuid 2015.

Aldus vastgesteld door het dagelijks bestuur van de Omgevingsdienst Zuid-Holland Zuid op 25 juni 2015.

Secretaris,
Mr. R. Visser

Voorzitter,
Mr. R.A. Janssen

Bijlage 1

Toelichting bij de Regeling Melding Vermoeden Misstand

Ter introductie

Het is belangrijk dat ambtenaren die een vermoeden van een misstand hebben, deze op een laagdrempelige wijze kunnen aankaarten bij de organisatie. Dit kan bijdragen aan het waarborgen van de integriteit en (verdere) schade voorkomen. In media wordt op regelmatige wijze bericht over 'klokkenluiders'. (Ex-)werknemers zien zich genoodzaakt om buitenstaanders informatie te verschaffen over situaties waarbij zij van mening zijn dat sprake is van een misstand. Deze regeling kan ertoe bijdragen dergelijke situaties voor te zijn door in voortijdig stadium dergelijk signalen serieus te nemen, te onderzoeken en daar waar nodig van een oplossing te voorzien.

Het doel van deze regeling is daarom:
- het bevorderen van intern melden en opsporen van misstanden en
- het bieden van bescherming aan medewerkers die volgens de geldende regels en procedures vermoedens van een misstand melden.

Achtergrond

In artikel 125quinquies, eerste lid, onder f, van de Ambtenarenwet is de verplichting voor de werkgever opgenomen om procedurevoorschriften vast te stellen voor het melden van vermoedens van misstanden door ambtenaren. In de CAR-UWO is deze verplichting verwerkt in artikel 15:2 'Klokkenluiders'.

In 2003 heeft het College voor Arbeidszaken (CvA haar eerste Voorbeeldregeling Klokkenluiders opgesteld. In 2008 zijn de klokkenluiderregelingen bij de overheid in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken geëvalueerd. Dit heeft geleid tot een nieuwe voorbeeldregeling Melding Vermoeden Misstanden in 2010.

In 2003 werd voor de sector Gemeenten, waaronder ook gemeentelijke samenwerkingsverbanden en andere aan de gemeente gelieerde rechtspersonen, de Commissie Klokkenluiders Gemeentelijke Overheid (CKGO) ingesteld. Deze fungeert als extern meldpunt voor die gemeenten die de CKGO als zodanig aanwijzen. In de loop der jaren zijn ook organisaties uit de sector Waterschappen bij de CKGO aangesloten. Vanwege de verbreding van het werkveld is de CKGO in 2013 omgedoopt tot de Commissie Klokkenluiders Decentrale Overheid (CKDO).

Om de (onderzoeks)krachten én kennis te bundelen is de CKDO per 1 januari 2014 met de Onderzoeksraad Integriteit Overheid (hierna: Onderzoeksraad) gefuseerd. De Onderzoeksraad kent dezelfde rol en taak als het CKDO. De werkwijze blijft ook nagenoeg hetzelfde.

Naar aanleiding van de fusie van de CKDO met de Onderzoeksraad is de voorbeeldregeling Melding Vermoeden Misstanden 2010 en de toelichting hierop opnieuw tegen het licht gehouden en geactualiseerd. De Regeling Melding Vermoeden Misstanden Drechtsteden/Zuid-Holland Zuid ten behoeve van de gemeenten Alblasserdam, Dordrecht, Hendrik-Ido-Ambacht, Papendrecht, Sliedrecht en Zwijndrecht, de Gemeenschappelijke regeling Drechtsteden, de gemeenschappelijke regeling Dienst Gezondheid & Jeugd Zuid-Holland Zuid en de Gemeenschappelijke regeling Omgevingsdienst Zuid-Holland Zuid is gebaseerd op deze modelregeling.

Relatie met het algemeen klachtrecht en aangifteplicht

Deze regeling doet niet af aan het wettelijk recht van een ieder om een klacht bij een overheidsinstantie in te dienen over de wijze waarop deze instantie zich in een bepaalde aangelegenheid ten aanzien van hem of een ander heeft gedragen (hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht). Die klachtenprocedure is echter van algemene aard en niet toegeschreven op de behandeling van vermoedens van misstanden.

Evenmin treedt deze voorbeeldregeling in de plaats van de wettelijke verplichting van iedere burger om aangifte bij de politie/openbaar ministerie te doen van een misstand die een misdrijf is. Ambtenaren en politieke ambtsdragers die in de uitoefening van hun functie kennis krijgen van een misdrijf zijn op grond van artikel 162 Wetboek van Strafvordering verplicht daarvan onverwijld aangifte te doen, met afgifte van de tot de zaak betrekkelijke stukken, aan de officier van justitie.

Toelichting artikelsgewijs

1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begripsbepalingen

Betrokkenheid van de werkgever bij de behandeling van een meldingen is belangrijk. De werkgever dient daarom te worden geïnformeerd over de ontvangst van een melding. Tevens draagt zij verantwoordelijkheid voor het (al dan niet) instellen van een onderzoek naar aanleiding van de melding en voor het oordeel naar aanleiding van het ingestelde onderzoek.

De definitie van het begrip misstand is aangepast ten opzichte van de vorige regeling. De nieuwe definiëring sluit aan bij de regelingen voor provincies en rijk.

Een vermoeden van een misstand valt uiteen in drie brede categorieën:

1. een schending van wettelijke voorschriften of beleidsregels.
2. een gevaar voor de gezondheid, de veiligheid of het milieu.
3. een onbehoorlijke wijze van functioneren die een gevaar vormt voor het goed functioneren van de openbare dienst.

De melder is iedere medewerker of aan een medewerker gelijkgestelde die een melding van een vermoeden van een misstand doet. . Het gaat dus niet alleen om ambtenaren, maar ook om stagiaires, vrijwilligers, oproepkrachten, ZZP'ers, etc.
Een melding mag worden gedaan tot 12 maanden na uitdiensttreding.

De contactpersoon integriteit is in veel organisaties een bestaand fenomeen. Het gaat hier om de reeds bestaande (vertrouwens)persoon integriteit of indien niet aanwezig nieuw te benomen contactpersoon integriteit.

In het Integriteitbeleid binnen ons netwerk maken we onderscheid tussen een Vertrouwenspersoon en een Contactpersoon integriteit. De Contactpersoon Integriteit is gelet op de aard van zijn/haar taak ook een vertrouwenspersoon maar om verwarring voor de medewerker te voorkomen wordt vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen als Vertrouwenspersoon aangeduid en de persoon waar een melding van een vermoeden van een misstand kan worden gemaakt als Contactpersoon Integriteit.

Artikel 2 Bescherming van de melder

Uitgangspunt is dat de identiteit van de melder geheim wordt gehouden. Dit is alleen anders indien de melder hier zelf toestemming voor geeft. Een ieder die betrokken is bij de behandeling van een melding moet zorgvuldig omgaan met de identiteit van de melder. Indien de melder niet heeft ingestemd met bekendmaking van zijn identiteit kan hij/zij j de melding vertrouwelijk doen bij de contactpersoon integriteit. Informatie die de melder dan toekomt wordt verzonden aan de contactpersoon integriteit. De contactpersoon integriteit moet er zorg voor dragen dat de informatie bij de melder terecht komt.

De bescherming ziet ook op de medewerker die een misstand heeft gemeld in een andere organisatie dan zijn eigen organisatie. Dat kan bijvoorbeeld gebeuren als een medewerker tijdelijk samenwerkt met collega's van een andere gemeente, of participeert in de projectorganisatie met andere organisaties binnen of buiten het netwerk van de genoemde organisaties. Noodzakelijk is wel dat de medewerker uit hoofde van zijn functie die misstand gewaar wordt.
Aan de bescherming zijn de voorwaarden verbonden zoals opgesomd in dit artikel. Deze voorwaarden dienen om te voorkomen dat een onzorgvuldige en/of onjuiste melding bij een andere organisatie leidt tot verstoorde verhoudingen.

De melder heeft op grond van deze regeling recht op juridische bijstand wanneer hij als gevolg van het te goeder trouw melden van een vermoeden van een misstand nadelige gevolgen ondervindt in zijn rechtspositie.

Artikel 3 De contactpersoon integriteit

De contactpersoon integriteit kan een belangrijke rol vervullen in het proces van integriteitbewustwording, advisering en bij een vertrouwelijke melding ook voor de doorgeleiding van de melding. Ook fungeert de contactpersoon als sparringpartner voor de medewerkers die dilemma's willen bespreken rondom het vermoeden van misstanden. Het ligt voor de hand om bij grotere organisaties meerdere contactpersonen integriteit te benoemen, vanwege de werklast en het waarborgen van toegankelijkheid.

De algemene taak van de contactpersoon integriteit is de melder te adviseren over de melding.

Bij de contactpersoon integriteit is ook de verplichting neergelegd de interne meldingen te monitoren en daarvan jaarlijks een verslag op te maken. Dit verslag wordt naar de werkgever en de Ondernemingsraad gestuurd en openbaar gemaakt.
De contactpersoon integriteit geniet dezelfde bescherming tegen nadelige gevolgen van zijn rechtspositie als de melder. Ook de contactpersoon integriteit heeft op grond van de regeling recht op juridische bijstand indien hij/zij als gevolg van zijn/haar werkzaamheden die hem/haar op basis van deze regeling zijn toebedeeld negatieve gevolgen ondervindt in zijn/haar rechtspositie.

Artikel 4 Het externe meldpunt

De werkgever heeft de Onderzoeksraad als extern meldpunt aangewezen.

2. Interne meldingsprocedure

Artikel 5 Melding

Het is aan de medewerker te bepalen waar hij/zij zijn/haar melding in eerste instantie wil doen. Het zal aan de omstandigheden liggen of dat zijn/haar leidinggevende – de naast hogere leidinggevende als de melding de direct leidinggevende betreft - dan wel de contactpersoon integriteit is. Het is belangrijk dat hij/zij de melding doet.

Een directe melding bij het externe meldpunt is mogelijk. Dat ligt voor de hand als de melding gaat over bijvoorbeeld een handelwijze van college of directie. Artikel 11 gaat hier verder op in.

Wanneer een (vermoeden van) een misstand een strafbaar feit betreft, moet uiteraard altijd aangifte worden gedaan bij de politie. De procedure uit deze regeling kan daarvoor niet in de plaats treden. Van ambtsmisdrijven moet op grond van artikel 162 Strafvordering aangifte worden gedaan.

Artikel 6 Melding door een ex-medewerker

Zoals in de toelichting bij artikel 5 al opgemerkt kunnen ook ex-ambtenaren – waarbij de definitie van medewerker is als die genoemd in artikel 1 – een vermoeden van een misstand melden. Dat kan gedurende een periode van een jaar na de ontslagdatum. Procedurevoorschriften zijn hierbij hetzelfde als voor de medewerker die nog werkzaam is voor de organisatie.

Artikel 7 Informeren van de werkgever

De werkgever moet zo snel mogelijk op de hoogte worden gesteld van een melding van een vermoede misstand. Belangrijk is dus dat (direct-)leidinggevenden binnen de organisatie goed op hoogte zijn van het bestaan van deze regeling en de bijhorende procedures. Ook als een melding wordt gedaan zonder bekendmaking van de identiteit van de melder kan een onderzoek plaatsvinden.

Artikel 8 Ontvangstbevestiging door de werkgever

Door of namens de werkgever wordt zo spoedig mogelijk een ontvangstbevestiging gezonden aan de melder met een samenvatting van de procedure die daarop volgt. Het is van belang daarbij de datum van ontvangst van de melding te noemen gezien de termijnen genoemd in artikel 10 en het gevolg van het overschrijden ervan.

Indien de identiteit van de melder niet bekend is gemaakt, wordt hem de ontvangstbevestiging toegezonden via de contactpersoon integriteit bij wie hij/zij de melding heeft gedaan. Deze contactpersoon integriteit zorgt ervoor dat de melder de ontvangstbevestiging ontvangt.
Daarnaast worden eventueel andere betrokkenen geïnformeerd. Bij een melding van een vermoeden van een misstand kan de integriteit van andere personen werkzaam bij of voor de organisatie in het geding zijn en onderwerp zijn van onderzoek. Daarom is de bepaling opgenomen dat de werkgever deze betrokkenen informeert maar daarbij geldt wel als beperking dat het onderzoeksbelang niet wordt geschaad.

Artikel 9 Onderzoek door de werkgever

De werkgever doet zo snel mogelijk onderzoek. Het is aan de werkgever om te bepalen op welk niveau en door wie onderzoek wordt gedaan. Afhankelijk van bijvoorbeeld de aard van de vermoede misstand of van de plaats in de organisatie van degenen die daarbij vermoedelijk betrokken zijn, kan het onderzoek worden opgedragen aan de direct leidinggevende van de melder, aan de directeur van een dienst, aan een veiligheidsfunctionaris of wellicht aan een extern bureau of persoon.
In het tweede lid is bepaald dat het onderzoek niet mag worden verricht door een persoon die mogelijk betrokken is bij de vermoede misstand, ter voorkoming van mogelijke vooringenomenheid en ongewenste beïnvloeding.
De werkgever kan bij het onderzoek een (externe) deskundige raadplegen. Ook deze deskundige dient zorgvuldig om te gaan met de identiteit van de melder.

Artikel 10 Standpunt en kennisgeving door de werkgever

De werkgever krijgt tien weken de tijd om onderzoek te doen en een standpunt te bepalen.
De praktijk wijst uit dat het onderzoek de nodige tijd vergt. Als een melding vertrouwelijk wordt gedaan kan dit een reden zijn voor een langere termijn omdat de werkgever hierdoor meer tijd nodig kan hebben om alle relevante feiten boven tafel te krijgen. Indien de periode van tien weken niet voldoende is, kan de werkgever de vaststelling van het standpunt met maximaal vier weken verdagen. De betrokkenen worden hiervan voor het verstrijken van deze tien weken op de hoogte gesteld. Deze termijnen zijn gelijk aan de termijnen genoemd in de Algemene wet bestuursrecht (Awb).

3. Externe meldingsprocedure

Artikel 11 Melding bij het externe meldpunt

Er is geen harde termijn gegeven voor de melding bij het externe meldpunt. 'Redelijk' zal per geval ingevuld moeten worden; het oordeel is aan het meldpunt zelf. Als het meldpunt tot de conclusie komt dat de melding te laat wordt gedaan volgt niet ontvankelijkheid. Dat is opgenomen in artikel 13.

Vertrouwelijke melding bij de commissie is mogelijk. In dat geval zorgt het externe meldpunt ervoor dat de identiteit van de melder niet bekend wordt.

Aan de rechtstreekse gang naar het externe meldpunt is de voorwaarde verbonden dat daarvan alleen gebruik kan worden gemaakt indien daartoe aanleiding bestaat. Een rechtstreekse melding bij het externe meldpunt kan bijvoorbeeld geëigend zijn als het gaat om een vermoeden van een misstand begaan door (leden van) het college of directie. Ook andere situaties of omstandigheden waardoor de melder onvoldoende vertrouwen heeft in een interne melding zijn denkbaar. De melder moet daarbij enigszins kunnen concretiseren waarom hij niet intern wil melden. Het is vervolgens aan het externe meldpunt om te oordelen of de melder zich terecht rechtstreeks tot het externe meldpunt heeft gewend, of dat de melder de kwestie eerst intern aanhangig had moeten maken.

Tevens kan melding bij het externe meldpunt worden gedaan als de melder zich niet kan vinden in het standpunt van de werkgever en/of deze niet tijdig is ontvangen door de melder.

Artikel 12 Ontvangstbevestiging door het externe meldpunt

De melder ontvangt een ontvangstbevestiging van het externe meldpunt. Het is van belang de datum van ontvangst van de melding te noemen, gezien de termijnen genoemd in artikel 15.
Alle betrokkenen worden over de melding geïnformeerd, tenzij daardoor het onderzoeksbelang kan worden geschaad.

Artikel 13 Niet ontvankelijkheid
Een melding is niet ontvankelijk indien naar het oordeel van het externe meldpunt er geen sprake is van een misstand of een misstand van voldoende gewicht.
De melding is niet-ontvankelijk als de melder zich niet heeft gehouden aan de termijnen als genoemd artikel 10. Dit geldt ook als een melding niet binnen een redelijke termijn is geschied.
Een melding is niet ontvankelijk indien rechtstreekse melding bij het externe meldpunt is gedaan, maar er geen sprake is van zwaarwegende belangen die een interne procedure in de weg staan.
Tevens is een melding niet-ontvankelijk als geen sprake is van een melder als bedoeld in artikel 1 sub c en/of de melder al langer dan 12 maanden uit dienst is.
Indien de melding niet ontvankelijk is worden betrokken hiervan binnen vier weken op de hoogte gesteld.

Artikel 14 Onderzoek door het externe meldpunt

Het externe meldpunt stelt zo snel mogelijk na ontvangst van de melding een onderzoek in. Het externe meldpunt kan inlichtingen winnen bij de werkgever, dat verplicht is hieraan mee te werken. Indien nodig wordt een (externe) deskundige geraadpleegd. Het externe meldpunt beslist of er al dan niet een deskundige wordt geraadpleegd. Ook deze (externe) deskundige gaat zorgvuldig om met de identiteit van de melder.

Artikel 15 Advies en kennisgeving door het externe meldpunt

Het externe meldpunt krijgt acht weken de tijd om onderzoek te doen en een advies uit te brengen. Indien de periode van acht weken niet voldoende is, worden betrokkenen hiervan voor het verstrijken van deze acht weken op de hoogte gesteld. Het externe meldpunt kan het uitbrengen van het advies met maximaal vier weken verdagen.

Het externe meldpunt maakt het advies aan de werkgever in geanonimiseerde vorm openbaar, tenzij zwaarwegende belangen zich hiertegen verzetten. Het advies wordt echter niet openbaar gemaakt voordat de werkgever zijn standpunt bekend heeft gemaakt of, indien er geen standpunt bekend is gemaakt, de termijn van vier weken waarbinnen de werkgever dit moet doen is verstreken.

Artikel 16 Standpunt bevoegd gezag naar aanleiding van het advies van het externe meldpunt

De werkgever moet binnen twee weken een besluit nemen op het advies van het meldpunt. Gekozen is voor een relatief korte termijn. Als een gemotiveerd advies van het externe meldpunt beschikbaar is, moet de werkgever snel tot een besluit kunnen komen. De belangen van de melder en de eventuele andere betrokkenen binnen de organisatie wegen hierbij zwaar: onzekerheid moet niet langer duren dan noodzakelijk.

Artikel 17 Jaarverslag

Door de Onderzoeksraad wordt jaarlijks een jaarverslag opgemaakt met het aantal en de aard van de meldingen en de uitgebrachte adviezen. Dit is in lijn met de plicht voor de contactpersoon integriteit om de interne meldingen te monitoren en daarvan jaarlijks een verslag op te maken.
Het jaarverslag van de Onderzoeksraad gaat naar de werkgever en de Ondernemingsraad en wordt openbaar gemaakt.

Bijlage 2

Profiel Contactpersoon Integriteit

Taken:

Als Contactpersoon Integriteit ben je het aanspreekpunt voor een melder van een vermoedelijke misstand. De melder moet zich beschermd, gehoord en gezien voelen. Hierbij geef je voldoende ruimte aan het verhaal en de emotie van de melder. Je brengt de melding zorgvuldig in kaart en vervolgens treedt je op als 'doorgeefluik', zodat de melding kan worden onderzocht.

In je rol van Contactpersoon help je de melder een eigen afweging te maken over hoe om te gaan met de situatie. Je kunt als Contactpersoon ook de melder ondersteunen bij het zelf melden van de misstand in de organisatie.

Je zorgt voor een systematische registratie van de meldingen en je rapporteert geanonimiseerd jaarlijks aan het bestuur over de aard, ernst en omvang van de meldingen.
Als Contactpersoon verleen je nazorg aan de melder. Je signaleert of de melder naar aanleiding van de melding nadelige gevolgen ondervindt voor zijn functioneren. Tevens houdt je in de gaten in hoeverre de betrokken melder tevreden is met de afwikkeling van de aangekaarte problematiek, zowel door jou zelf als Contactpersoon als eventueel door anderen in de organisatie. Daar hoort ook bij dat je de melder op de hoogte houdt van de voortgang en eventueel de afhandeling

Waarheidsvinding of het verrichten van onderzoek naar vermeende integriteitschendingen behoort nadrukkelijk niet tot je taak als Contactpersoon. Ook word jij nooit betrokken bij het toepassen van eventuele sancties.

In principe treedt je als Contactpersoon op binnen de organisatie waar je bent aangesteld. Met de Contactpersonen integriteit van de overige organisaties uit ons netwerk vorm je gezamenlijk een regionale Contactpersonen pool. Deze pool heeft tot doel de professionaliteit en expertise te bevorderen

door bijvoorbeeld uitwisselen van kennis en ervaringen, organiseren van trainingen en themabijeenkomsten.

Vereisten:

Voor een goede taakvervulling als Contactpersoon integriteit beschik je over specifieke vaardigheden, kennis en persoonskenmerken. Naast een aantal vakinhoudelijke kwalificaties (kennis), is de aard van de persoon minstens zo belangrijk.

Je bent een sociaal, toegankelijk, oprecht en gezaghebbend mens, die het vertrouwen kan genieten van de medewerkers, maar die zich tegelijkertijd ook goed kan verstaan met management en bestuur van de organisatie.

Je bent mondeling en schriftelijk communicatief zeer vaardig. Je bent in staat met personen op alle niveaus binnen en buiten de organisatie adequaat te communiceren. Hierbij ben je vaardig genoeg om de juiste vragen te stellen zonder je op het pad van waarheidsvinding te begeven. Je bent een gespreksvaardig persoon die in staat is om actief te luisteren, door te vragen en gesprekken constructief te laten verlopen.

Je bent in staat je onafhankelijk op te stellen, deze onafhankelijkheid te bewaken. Je bent objectief in je oordeelsvorming. Je kunt onderscheid maken tussen feiten, interpretaties en aannames. Je bent in staat probleemstellingen te ontrafelen en tot de kern van de zaak door te dringen en tot een afgewogen oordeel te vormen. Je weet een professionele afstand tot het onderwerp en de gesprekspartner te bewaren.

Je bent in staat om de regie te voeren en overzicht te houden. Je kan omgaan met weerstanden en je weet deze, waar nodig, te overbruggen. Het omgaan met vertrouwelijke informatie is voor jou geen enkel probleem.

Je bent je bewust van je eigen voorbeeldfunctie en kunt reflecteren op je eigen handelen. Hierbij geeft je blijk van het besef wat je eigen gedrag bij anderen teweeg brengt.

Kennis:

Je kent de beleidskaders waarbinnen je opereert en je bent goed bekend met de Regeling Melding Vermoeden Misstand Drechtsteden/Zuid-Holland Zuid. Je bent je bewust van je taakinhoud en taakafbakening in je rol als Contactpersoon integriteit. Je bent in staat naar aanleiding van een melding een verslag te maken van de feiten. Je kent de organisatie, zowel de structuur als de cultuur. Gewenst opleidingsniveau is minimaal HBO.